



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดจังหวัดน่าน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โทร. ๐ ๕๔๗๑ ๙๔๓๔ ต่อ ๑๓
ที่ นน ๐๐๐๘/- วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๔


เรื่อง รายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนา
ผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

เรียน ปลัดจังหวัดน่าน

ตามที่ สำนักงานปลัดจังหวัดน่าน ได้ประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด : ระดับ
ความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อวางแผนในวันจันทร์ ที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานปลัดจังหวัดน่าน เพื่อร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ไปแล้วนั้น

สำนักงานปลัดจังหวัดน่าน จึงขอรายงานผลการประชุมฯ มาพร้อมหนังสือนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา


(นายอนุสรณ์ นอมขจร)
ปลัดจังหวัดน่าน

รายงานการประชุม
ของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา
วันจันทร์ ที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดน่าน

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายอนุสรณ์ หอมขจร	ปศุสัตว์จังหวัดน่าน
๒. นายประทีป นันทะสาร	สัตวแพทย์อาวุโส
๓. นายประธาน เกิดกล้า	นักวิชาการสัตวบาลชำนาญการ
๔. นายนายปรีชัย แก้วตา	สัตวแพทย์อาวุโส
๕. นายสุรเชษฐ์ ปินทิพย์	สัตวแพทย์อาวุโส
๖. นายสุริโย กะจันทร์	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์
๗. นางจรรุวรรณ ศรีทุมมา	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๘. นางกาญจนา แดงอ่อน	เจ้าพนักงานธุรการ

ประธานคณะกรรมการ นายประทีป นันทะสาร ประธานที่ประชุมเปิดการประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น. และได้ดำเนินการตามระเบียบวาระประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ : เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุม

- ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ร้อยละ ๑๐

คำอธิบายตัวชี้วัด :

๑. สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้แทนหลักเกณฑ์และวิธีเดิม โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่รอบ การประเมินในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ดังนั้น กรมปศุสัตว์ จึงได้พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยแนวคิดและหลักการบริหารผลการปฏิบัติงานแตกต่างไปจากเดิมหลาย ประการ โดยเฉพาะเรื่องบทบาทหน้าที่ในการประเมินผลงานในปัจจุบันยึดถือการมีส่วนร่วมในกระบวนการของทุก ฝ่าย และผู้บังคับบัญชา มีบทบาทหน้าที่เป็น “ผู้สอนงาน” ต้องมีกระบวนการ ให้คำแนะนำ สอนงาน วิธีการปฏิบัติ และแนวทางที่จะให้บรรลุผลสำเร็จของงาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขผลงาน ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่ง ผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่ เหมาะสม

๒. นโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการพัฒนาเกษตรกรให้ เป็น Smart Farmer โดยมี Smart Officer เป็นเพื่อนคู่คิด เพื่อให้เกษตรกรไทยมีความพร้อม มีความรู้ เชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพด้าน การเกษตรตลอดห่วงโซ่คุณค่าการผลิตทางการเกษตร โดยให้ความสำคัญในการใช้องค์ความรู้และข้อมูล ประกอบการตัดสินใจ การนำเทคโนโลยี ภูมิปัญญา และวิธีการปฏิบัติที่ดีมาใช้หรือพัฒนา โดยตระหนักถึงคุณภาพ มาตรฐานและปริมาณตามความต้องการของตลาด มีความปลอดภัยของผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ ตามนโยบายเร่งด่วนดังกล่าวที่ต้องการให้มีการพัฒนาเกษตรกรเป็น Smart Farmer (เกษตรกร ปราดเปรื่อง) และ พัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็น Smart Officer (เจ้าหน้าที่ปราดเปรื่อง) ซึ่ง Smart Officer หมายถึง ผู้ที่มีความรัก เกษตรกรเหมือนญาติ มีความรอบรู้ทางวิชาการและนโยบาย มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยเหลือเกษตรกร มีการสร้าง ความเข้มแข็งแก่เกษตรกรและองค์กรเกษตรกร มีการมุ่งนำเกษตรกรสู่ Green Economy และ Zero Waste Agriculture และมีความภาคภูมิใจในองค์กรและความเป็นข้าราชการ

๓. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๖๔ โดยได้กำหนด

วิสัยทัศน์ : บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ ควบคุมคุณธรรม นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี
พันธกิจ :

๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ นำการเปลี่ยนแปลง สู่ความเป็นสากล
๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเป็นบุคลากรที่ดี
๓. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ 1 ระบุให้ทุกหน่วยงานพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ระบุให้สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และยุทธศาสตร์ที่ ๕ ระบุให้ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔. ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ : เป็นองค์กรที่นำและขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทย สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในตลาดโลก

พันธกิจ : ประเด็นหลักทรัพยากรมนุษย์สาขาการปศุสัตว์ : พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์สาขาปศุสัตว์ให้มีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพที่พร้อมสำหรับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างแข็งแกร่ง ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะ เพื่อยกระดับบุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล ประกอบด้วย ๔ เป้าประสงค์ โดยเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรกรมปศุสัตว์ ดังนี้
เป้าประสงค์ที่ ๑) ให้บุคลากรของกรมปศุสัตว์เป็น Smart Officer
เป้าประสงค์ที่ ๒) บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำและมีคุณธรรม จริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๓) บุคลากรของกรมปศุสัตว์สามารถคิดค้น พัฒนา และประยุกต์ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบรรลุผลตรงตามความต้องการของบุคคล งาน และองค์กร กรมปศุสัตว์ จึงเห็นความจำเป็นในการกำหนดตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา” โดยกำหนดให้เป็นไปตามตัวชี้วัดรายบุคคลของผู้บริหารกรมปศุสัตว์

เกณฑ์การให้คะแนน รอบที่ ๑/๒๕๖๔

ระดับคะแนน ๑ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๕ ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ และพนักงานราชการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๔๕ ของพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ โดยร่วมกันวางแผนระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่วิธีฝึกอบรม (Non Training) ได้แก่ การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Cop) การเรียน e-learning การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และการมอบหมายงานเป็นต้น ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๙๐

ระดับคะแนน ๒ มีการสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรในสังกัด ทุกคนเข้าใจและรับทราบอย่างทั่วถึงทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ระดับคะแนน ๓ มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมตามเป้าหมายที่กำหนด

ระดับคะแนน ๔ มีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์พัฒนาบุคลากร

ระดับคะแนน ๕ มีการรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนดและเผยแพร่ถ่ายทอดวิธีดำเนินการ และผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่น ๆ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในกรมปศุสัตว์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เงื่อนไข :

๑. การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลใน ๑ รอบการประเมิน ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๔ ของข้าราชการในหน่วยงานและไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐ ของพนักงานราชการทั้งหมด ในหน่วยงาน โดยไม่นับคนซ้ำ และการวางแผนพัฒนาบุคลากร รอบ ๒ การประเมิน จะต้องมีการวางแผน พัฒนาข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมดในหน่วยงานโดยไม่นับคนซ้ำ ซึ่งต้องดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

- วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา จากบริบทต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเนื้อหาใน

การพัฒนา ดังนี้

๑.๑.๑ ทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพโดยพิจารณาจากผลการ

ประเมินการปฏิบัติราชการของบุคคล

๑.๑.๒ คุณลักษณะ Smart Officer ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้ง ๗ ประการ ดังนี้

๑.) ความเชี่ยวชาญ/ความรู้/ภาษา

๒) ภาวะผู้นำ/คุณธรรม/จริยธรรม

๓.) จิตอาสา/บริการ

๔.) ความรับผิดชอบ/ซื่อสัตย์สุจริต

๕.) ทำงานเป็นทีม

๖.) เก่งคิด/เก่งปฏิบัติ

๗.) ประยุกต์ใช้ความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้

๑.๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.

๒๕๖๐-๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนา และแก้ปัญหการเกษตร และสหกรณ์ โดยได้กำหนดกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีรวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๑.๑.๔ ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะเพื่อยกระดับ บุคลากรด้านการปศุสัตว์มุ่งสู่สากล โดยกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรของกรมปศุสัตว์เป็น Smart officer

เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรกรมปศุสัตว์ได้รับการพัฒนาและเตรียม ความพร้อมสู่การเป็นผู้นำและมี คุณธรรมจริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมปศุสัตว์สามารถคิดค้น พัฒนา และ ประยุกต์ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ

๑.๑.๕ ภารกิจ นโยบายและวาระแห่งชาติ

ทั้งนี้จากข้อ ๑.๑.๑ – ๑.๑.๕ สามารถสรุปขอบเขตความรู้/ทักษะ/คุณลักษณะของบุคลากร
กรมปศุสัตว์ที่จำเป็นต้องพัฒนาได้ ดังนี้

๑. ความรู้/ทักษะเฉพาะทางในสายงาน (คุณลักษณะ Smart Officer , ยุทธศาสตร์การ
พัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ)
๒. ภาษา (คุณลักษณะ Smart Officer)
๓. ภาวะผู้นำ/คุณธรรม/จริยธรรม (คุณลักษณะ Smart Officer , ยุทธศาสตร์การพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ, ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์)
๔. จิตอาสา/บริการ (คุณลักษณะ Smart Officer ,ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กระทรวงเกษตรฯ)
๕. ความรับผิดชอบ/ซื่อสัตย์สุจริต (คุณลักษณะ Smart Officer)
๖. ทำงานเป็นทีม (คุณลักษณะ Smart Officer)
๗. คิดค้น/พัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ๆ (คุณลักษณะ Smart Officer,
ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ)
๘. กฎหมาย/กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน (ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กระทรวงเกษตรฯ)
๙. การใช้เทคโนโลยี (ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรฯ,
ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์)
๑๐. ทักษะการคิด (คุณลักษณะ Smart Officer, ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กระทรวงเกษตรฯ, ยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์)

๑.๒ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล(IDP) ประจำปี ๒๕๖๔

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
ของหน่วยงานตามความเหมาะสมและความจำเป็นในการพัฒนา ตามที่กำหนดปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบการประเมินผล
การปฏิบัติราชการ โดยต้องมีการวางแผนกำหนดชื่อหลักสูตร ขอบเขตเนื้อหา วิทยากร ชื่อผู้เข้ารับการพัฒนา
วิธีการพัฒนา วัตถุประสงค์ ช่วงเวลา วิธีการประเมินผล และการติดตามผลการพัฒนา เพื่อให้สามารถนำความรู้
ไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป้าหมายการพัฒนาคือ บุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย
ปีละ ๑ ครั้ง มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละที่กำหนด

๒. การสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

ให้ผู้บังคับบัญชาสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานด้วยวิธีการต่างๆ
ให้ทุกคนเข้าใจและรับทราบอย่างทั่วถึง โดยให้นำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล(IDP) ที่ได้ดำเนินการจัดทำ
แล้ว เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานของกรมปศุสัตว์ ด้วยการ
ติดตั้งแถบสัญลักษณ์(banner)ใช้ชื่อว่า“IDP ของหน่วยงาน” (ต้องดาวน์โหลดแถบสัญลักษณ์ดังกล่าวที่เว็บไซต์
กองการเจ้าหน้าที่ หัวข้อ ดาวน์โหลดแบบฟอร์ม หัวข้อ IDP ของหน่วยงาน) เมื่อติดตั้งแถบสัญลักษณ์ (banner)
และอัปโหลดข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ให้ส่ง URL ของแถบสัญลักษณ์(banner) ดังกล่าวมายังกองการเจ้าหน้าที่
ตามช่องทางและระยะเวลาที่กำหนด

๓. มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผน วิธีการพัฒนาและเป้าหมายที่กำหนด

๓.๒ การพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปมีหลายวิธี ทั้งวิธีฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่นๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) วิธีการพัฒนารายบุคคลที่เหมาะสม ควรมีการวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล โดยมุ่งเน้นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ มากกว่าใช้วิธีการฝึกอบรม เนื่องจากการฝึกอบรม ต้องใช้งบประมาณมากและเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมอาจตรงกับความต้องการของบุคคลเพียงบางส่วนเพราะเป็นการพัฒนาพร้อมกันหลายคน แต่การพัฒนาโดยวิธีอื่นๆ จะมุ่งเน้นพัฒนาเป็นรายบุคคล ทำให้สามารถพัฒนาโดยวิธีการพัฒนาอื่นๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) ได้แก่ การสอนงาน การมอบหมายงาน การเป็นที่เลี้ยง การหมุนเวียนงาน การจัดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice : CoP) และการเรียนทางไกลโดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) เป็นต้น

๔. การประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

การประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา ตลอดจนดำเนินการพัฒนา และมีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยให้แต่ละหน่วยงานได้ออกแบบวิธีการประเมินผลการเรียนรู้และติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสมสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. การรายงานผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนด

๕.๑ จัดทำรายงานแผน/ผลการพัฒนารายบุคคล ตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยให้รายงานให้สอดคล้องกับที่ดำเนินการและครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด

๕.๒ นำเสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ดีที่สุดของหน่วยงานอย่างน้อย ๑ โครงการ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป (Best Practice) โดยโครงการที่นำเสนอจะต้องเป็นโครงการที่พัฒนาด้วยวิธีที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) โดยนำเสนอโครงการบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ด้วยการอัปโหลดหลักฐานการพัฒนาต่าง ๆ ช่างต้น แสดงไว้ภายใต้แถบสัญลักษณ์ (banner) ชื่อว่า "IDP ของหน่วยงาน" อัปโหลดข้อมูลเรียบร้อยแล้วให้ส่งไป URL ของแถบสัญลักษณ์ (banner) ไปยังกองการเจ้าหน้าที่ตามช่องทางและระยะเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ แนวทางการพิจารณาให้คะแนนมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ดำเนินการได้ตามระยะเวลาที่กำหนด
๒. ดำเนินการได้ตามขั้นตอนครบถ้วนตามที่กำหนด
๓. ดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด
๔. แสดงหลักฐานการดำเนินงานได้ครบถ้วน
๕. แสดงข้อมูล/วิธีการดำเนินงานได้ถูกต้องชัดเจนเป็นรูปธรรม มีการนำเสนอบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

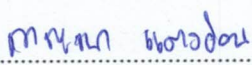
ระเบียบวาระที่ ๒ : เรื่องเพื่อทราบและพิจารณา

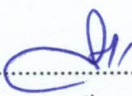
- ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ รอบที่ ๑/๒๕๖๔ คือ

โครงการพัฒนาบุคลากร เรื่อง “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม”

มติที่ประชุม : เห็นชอบให้ดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา รอบที่ ๑/๒๕๖๔ ทั้ง การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ของสำนักงาน กพ. (e-learning) ซึ่งจังหวัดน่าน ขอความร่วมมือในการเรียนรู้ดังกล่าว และโครงการพัฒนาบุคลากร เรื่อง “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม”ซึ่งจะดำเนินการในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมสำนักงานปศุสัตว์ จังหวัดน่าน โดยมอบหมายให้ฝ่ายบริหารทั่วไป ดำเนินการจัดทำโครงการฯ ให้บุคลากรในสังกัดทราบต่อไป

ปิดการประชุม เวลา ๑๑.๕๐ น.

ลงชื่อ..........ผู้พิมพ์/บันทึกรายงานการประชุม
(นางกาญจนา แต่งอ่อน)
เจ้าพนักงานธุรการ

ลงชื่อ..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางจรรววรรณ ศรีทุมมา)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน